

数字化转型背景下辅导员职业能力提升策略探究

杨雯瞳 谷雨 王晶

武汉纺织大学外经贸学院，湖北武汉，430202；

摘要：随着高校教育体系向信息化、智能化方向加速迈进，辅导员作为学生思想引导与日常管理的核心力量，其职业能力面临前所未有的挑战与重构需求。传统的经验型、事务性工作方式已难以适应数字化背景下学生工作的新形态、新要求。本文立足于数字化转型背景，分析当前辅导员能力结构的局限与角色转型的现实压力，从数据素养、系统运用、网络沟通、心理支持等维度出发，探讨其职业能力的关键构成与提升路径。通过对典型实践案例的分析与策略提炼，提出面向数字校园场景下的辅导员综合能力提升策略，为推动新时代高校学生工作队伍的专业化、智能化、协同化发展提供理论参考与实践指导。

关键词：数字化转型；辅导员；职业能力；高校管理；能力提升

DOI：10.64216/3080-1494.25.03.030

引言

近年来，随着教育信息技术的持续深化应用，高校管理系统正经历从“传统事务处理”向“数字智能联动”模式的系统转型。辅导员作为学生思想政治教育、行为管理与服务保障的重要桥梁，其职业功能和工作方式正逐步从线下一事务向线上线下融合、数据支持决策等方向延展。与此同时，面对学生思想多元化、成长路径个性化、沟通渠道网络化的新趋势，辅导员队伍亟需突破传统角色局限，提升综合管理能力与专业服务水平。然而现实中，许多高校辅导员在数据应用、系统操作、线上治理等方面能力储备不足，培训机制滞后，工作方式仍偏重经验与情感驱动，难以胜任日益复杂的学生管理任务。本文旨在探讨数字化背景下辅导员能力结构的重构逻辑，提出科学可行的能力提升策略，推动高校学生工作队伍实现数字适应与治理效能提升的“双重跃升”。

1 数字化背景下辅导员能力体系面临的挑战

1.1 传统能力结构难以适应数字化管理需求

在数字化转型快速推进的高校管理环境中，辅导员的工作内容和方式已发生深刻变化。然而，当前不少辅导员仍以经验型、事务型能力为主，主要依靠线下接触、手工记录、口头沟通等传统方式处理学生事务。这种能力结构难以应对智慧校园环境中日益增加的数据处理、平台操作与系统协同等新型任务。例如，在学生行为管理中，数字系统要求辅导员能熟练分析学习、出勤、心理预警等多维数据，以实现个性化干预和早期预警，而

不少辅导员对数据处理与分析工具尚不熟悉，导致系统资源无法有效转化为管理效能。

同时，传统“事务管理型”辅导员在面对智能化系统下的综合治理场景时常感力不从心。数字化管理强调流程闭环、实时响应和平台联动，这对辅导员提出了全新的时效性、精准性与协同性要求。然而，不少辅导员在应对突发事件、执行管理流程或组织线上活动时，因缺乏系统操作能力和数字工具使用经验，无法高效完成任务，工作效率下降，学生满意度不高，也影响了团队协作能力与学校治理体系现代化建设的进程。

1.2 网络生态变化对辅导员沟通与引导力提出新挑战

伴随数字社交平台、移动互联网与短视频媒体的广泛使用，学生获取信息的方式更加多样，思想认知路径更加复杂。辅导员在传统面对面交流基础上，必须快速适应微信、QQ、微博、BBS、学习通等多平台互动场景。但部分辅导员缺乏新媒体素养，对网络语言、话语风格与传播逻辑了解不足，在进行思想引导、舆情应对与情绪疏导时效果不佳。学生在网络空间形成的信息闭环也增加了辅导员“触达”难度，传统单向传达式教育模式逐渐失灵，倒逼辅导员主动融入网络语境，重构沟通方式。

此外，网络社交环境的匿名性和情绪化特征也加剧了突发事件的舆情风险。辅导员若缺乏数字媒介处理能力与公共表达策略，在面对学生群体性网络情绪、热点舆情或突发公共事件时，往往应对迟缓、判断失误，甚至因不当回应引发次生舆情，影响校园稳定。由此可见，

网络生态的变化不仅重塑了学生沟通行为，也对辅导员在言语表达、情绪管理与价值引导方面提出了更高要求，迫切需要能力结构的同步升级。

2 数字化转型对辅导员核心能力构成的重塑

2.1 数据素养与系统操作能力成为基础支撑

在数字校园建设日益深化的背景下，辅导员已不再是单纯的事务执行者，而是需要借助数据做决策、用平台做管理的数字治理主体。数据素养能力的高低，直接决定了辅导员能否高效识别学生问题、精准干预重点人群、科学配置工作资源。例如，借助学生管理信息系统中的学习行为、心理测评、日常考勤等数据，辅导员可动态识别潜在学业风险或心理异常，实现“由事后补救”向“事前预警”转变。但当前部分辅导员仍停留在“上传下载”“照表填数”的初级操作层面，缺乏数据挖掘意识与分析工具应用能力，致使系统信息难以落地转化。

系统操作能力的欠缺也是目前辅导员普遍面临的问题。在智能排课、事务管理、学生档案、奖惩处理等诸多环节中，信息化平台已成为工作主战场，但部分辅导员因培训不足或更新滞后，对新上线的数字系统不熟悉，操作流程不清晰，容易在关键节点出错或产生执行断点，影响整体管理效率。因此，提升辅导员的系统使用能力、平台集成意识与数据逻辑理解能力，应成为高校数字化能力建设的重要基础模块，贯穿于岗前培训、在岗学习与专业发展全过程。

2.2 网络沟通、媒介表达与心理支持能力同步强化

数字环境下的学生管理不仅是数据驱动，更是沟通引导与心理支持的综合呈现。辅导员不仅要“会管理”，更要“会沟通、懂表达、善引导”，尤其是在碎片化注意力与情绪化传播加剧的网络舆情环境中，媒介表达能力成为辅导员不可或缺的职业素养。例如，在突发事件处理中，辅导员应具备简洁、理性、亲和的语言及时在社群或社交平台上发布公告、回应疑问、缓解焦虑，避免信息真空带来的情绪扩散或误解升级。

同时，面对数字化时代学生心理问题类型多样、表现隐蔽、求助路径个性化的趋势，辅导员还需具备一定的心理识别与干预能力。通过借助在线心理平台、情绪打卡系统等工具，结合人工观察与数据分析，构建“平台+人本”的协同识别机制，有助于及时发现孤独型、焦虑型、倦怠型等高风险学生群体，实现心理关怀的精准化与常态化。辅导员在此过程中应增强倾听力、同理

心与话语技巧，从而真正转型为“学生成长引路人”和“数字场景下的温暖守护者”。

3 辅导员职业能力提升的路径策略与机制构建

3.1 构建多维培训体系，强化实用性与针对性

面对数字化背景下辅导员能力结构重构的迫切需求，高校应从培训体系入手，构建覆盖全周期、聚焦新技术的专业发展机制。首先，要打破传统“填鸭式”集中培训方式，转向“模块化+实训化+场景化”的组合模式，围绕数据分析、平台操作、舆情应对、数字沟通、心理干预等关键领域设置专题课程。同时引入案例教学、角色扮演与线上实操，增强培训内容与实际工作的契合度，提高辅导员对数字工具和流程的掌握熟练度，减少培训与应用之间的落差。

其次，应根据辅导员不同发展阶段与岗位职责实行分层分类培训。新入职辅导员应重点掌握信息系统基础操作与数据导向型管理思维；在职辅导员可通过进阶课程强化对学生画像分析、在线互动引导、突发事件响应等实战能力；而中高职级辅导员则可参与高校治理、系统集成与决策数据解读等高阶培训，提升其在学生事务规划与制度建设中的引领力。同时，应强化培训过程中的反馈机制与实效评估，建立学习档案、能力认证与动态回访制度，将学习成果与岗位绩效挂钩，激发持续学习动力，推动能力提升从“被动输入”转向“主动精进”，真正实现“以训促能、以学强责”的长效机制。

3.2 构建能力评估机制与发展激励体系

辅导员职业能力的提升不仅依赖外部培训，更需配套的评估机制与激励体系进行推动。高校应建立基于能力要素的多维评估指标体系，将数字化能力作为评价维度之一，覆盖数据应用能力、平台操作能力、网络沟通能力与智能风险识别能力等多个方面。评估方式应多元化，除传统述职与量化指标外，可引入学生反馈、同行互评、系统操作抽测等手段，真实反映辅导员在数字化场景下的胜任程度，实现“看得见、可量化、能改进”的动态管理模式。

在此基础上，还需构建与能力提升挂钩的激励机制，将数字治理能力与职称晋升、岗位竞聘、评优评先等相联系，引导辅导员将职业发展与数字素养建设深度融合。同时，高校也应设立“数字赋能辅导员示范岗”“智能学生工作创新奖”等荣誉激励，推动优秀实践的交流与复制，营造“以能力为导向、以成长为核心”的职业发

展氛围。进一步结合项目制、竞赛制、专题研究制等多种激励形式,提升辅导员的参与感与成就感。通过评估与激励的联动运行,不仅提升辅导员工作的专业性与责任感,也有助于构建一支适应新时代学生管理需求的高素质辅导员队伍,为高校管理现代化积蓄可持续发展的人才动力。

4 典型实践案例分析与经验启示

4.1 某高校“智慧学工平台”驱动下的辅导员数字赋能实践

在数字校园建设全面推进的大背景下,A高校构建了“智慧学工”一体化管理平台,涵盖学生档案管理、请销假系统、心理预警、奖惩信息与在线反馈等多个功能模块,并通过统一数据中台实现与教务、后勤、安保等系统互联互通。该平台的上线改变了辅导员传统“被动接收、事后处理”的工作模式,使其能够在第一时间获取学生行为轨迹与管理数据,提升了信息掌控力与管理前置性,显著增强了预判干预能力。

辅导员通过平台可实现学生动态信息的精准筛查与分类干预,如对学生学习成绩异常、出勤率下滑、心理测评波动的学生实现“红黄蓝”分级响应机制。系统还设置了自动提醒与操作引导,降低了新进辅导员的上手门槛。同时平台还支持可视化报告输出与事务流程闭环管理,使管理链条更加高效规范。结合定期组织的系统操作培训与数据分析研修,辅导员的数字应用能力大幅提升,学工部门也能基于平台数据动态掌握整体学生工作状态。该案例表明,信息平台建设若与能力培训同步推进、与治理流程深度嵌套,辅导员的职业能力结构便可实现从“事务执行”向“数据治理”的有序转型,为构建智慧型学工体系提供坚实支撑。

4.2 网络舆情处置中的沟通引导与心理干预融合路径

B高校曾在疫情防控期间遭遇宿舍封闭管理引发的学生网络情绪集中爆发事件。事件初期,部分学生在社交平台发布不满情绪,迅速引发扩散和共鸣,伴随大量情绪化评论和误读扩散。面对突如其来的舆情压力,该校学生工作处第一时间组织辅导员团队通过微信群、QQ空间和宿舍线上会议等方式,主动与学生开展“情绪通道”沟通,耐心解释政策依据、收集实际困难,并同步邀请心理咨询师参与线上联动,进行焦虑缓解与理性引

导,防止事态进一步升级。

辅导员在整个过程中发挥了“双桥梁”作用:一方面基于对学生心理与舆情逻辑的熟悉,协助学校制定回应话术与发布策略;另一方面通过日常建立的信任基础,快速稳定了情绪走高的学生群体,并对关键意见领袖进行重点疏导,避免舆情从线上蔓延至线下。事件最终得以顺利平息,学校形象与舆论环境未受到实质性冲击,学生对学校处理结果也普遍认同。该实践表明,辅导员若能融合沟通表达、媒介素养与心理识别能力,将在校园舆情治理中发挥不可替代的中枢作用,同时也凸显了综合能力建设对应对突发事件的现实价值,值得在高校管理实践中加以推广。

5 结论

数字化转型为高校管理体系带来了结构性重构,也对辅导员的职业能力提出了更新、更高的要求。本文通过分析当前辅导员在数字治理环境中面临的能力挑战,明确指出传统经验型与事务型能力结构已难以适应智慧校园背景下的管理复杂性与学生多样性需求。围绕数据素养、系统操作、网络沟通与心理支持等关键能力维度,文章提出构建分层培训体系、完善能力评估机制与强化实践导向的具体路径,并通过典型案例分析验证了实践可行性。未来,高校应持续推进辅导员数字素养提升、工作机制优化与平台工具融合,打造一支具有专业精神与数字思维的学生工作队伍,为新时代大学生思想政治教育与成长支持提供坚实保障。

参考文献

- [1] 乔德吉,次仁加措.基于布朗芬布伦纳生态系统理论的西藏高职院校学生职业能力提升策略研究[J].中国管理信息化,2025,28(07):220-223.
- [2] 李青松.智慧教育背景下数字技术在高校思政教育多样态发展中的应用策略研究[J].才智,2025,(09):45-48.
- [3] 李志跃,王耀田.数字化时代辅导员促进大学生就业能力提升的路径探索[J].创新创业理论与实践,2025,8(05):188-190.
- [4] 朱飒,俞鹏飞.数字化背景下高校辅导员就业指导能力提升的路径研究[J].黑龙江工业学院学报(综合版),2025,25(02):71-74.
- [5] 程乔,唐卫民.教育硕士数字教学能力培养困境及改善策略研究[J].高校后勤研究,2025,(02):82-84.